

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Landesregierung „Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts“ vom 08.03.2016

Die zentrale Basis der Gleichstellungspolitik des Landes Nordrhein-Westfalen bildet das Landesgleichstellungsgesetz. Die LaKof NRW begrüßt dessen Novellierung, durch die sich die Möglichkeit bietet, die Regelungen an veränderte Rahmenbedingungen anpassen und Erfahrungen aus 17 Jahren Rechtspraxis integrieren zu können.

Die LaKof NRW hält folgende Reformbausteine des LGGs aus Sicht der Hochschulen für zentral:

1. Stärkung der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten

- 1.1 Rollenklarheit:* Insbesondere die klar formulierte Bringschuld der Dienststelle in Bezug auf die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei relevanten Maßnahmen (§ 18 Abs. 3) und die als zentrale Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten aufgenommene Beratung der Dienststelle (§ 17 Abs. 1) zeugen von einer intensiven Auseinandersetzung mit Erfahrungen aus der operativen Realität seit 1999. Sie stellen eine gelungene Anpassung der Rechtsnorm dar.
- 1.2 Widerspruchs- und Klagerecht:* Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern in NRW mit größerem Nachdruck vorantreiben zu können, bedarf es eines sehr wirkungsvollen Widerspruchsrechtes der Gleichstellungsbeauftragten. Verfahrenswege müssen klar gefasst sein und insbesondere verhindern, dass Widersprüche in den Institutionen zirkulieren und ergebnislos verpuffen, wie noch in § 5 Abs. 2 Satz 3 der Fall. Die Weiterentwicklung des Widerspruchsrechtes für die Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in § 19 Abs. 3 mit einer bei nachhaltiger Uneinigkeit externen, entscheidungsbefugten Stelle (MIWF NRW für die Hochschulen) und der neu eingeführte Rechtsschutz (§ 19a), werden von der LaKof NRW daher nachdrücklich unterstützt und als essentiell betrachtet.
- 1.3 Ausstattung und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten:* Die Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten muss stärker institutionell flankiert werden, sollen diese ihren umfangreichen gleichstellungspolitischen Auftrag tatsächlich effektiv umsetzen können. Den gewandelten Aufgaben z. B. an Hochschulen (Erstellung von Gleichstellungsstrategien und -konzepten für die Hochschule zur Partizipation an spezifischen Projektausschreibungen, Konzeption und Leitung von Drittmittelprojekten im Bereich Gleichstellung, strategische und strukturelle Planungen u. v. m.), und den damit deutlich gewachsenen Qualifikationsanforderungen an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte entsprechend, bedarf es einer Abbildung dieser Aufgaben (§ 17 Abs. 1) und einer adäquaten Ausstattung. Diese muss dem weiten

Aufgabenspektrum entsprechen und sich bei Hochschulen nach der Hochschulgröße (inklusive der Studierenden) berechnen. Hier bringt der Referent_innenentwurf nach Auffassung der LaKof NRW bislang noch keine Verbesserung für die Gleichstellungsbeauftragten (§ 16 Abs. 2).

1.4 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten: Die mögliche Einführung eines Interessensbeteiligungsverfahrens zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten wird aus Gründen der Qualitätssicherung durch die LaKof NRW abgelehnt (§ 15 Abs.1).

2. Steigerung des Anteils von Frauen in Bereichen, in denen Unterrepräsentanzen vorliegen

Die LaKof NRW begrüßt das Vorhaben der Landesregierung NRW, den Frauenanteil in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, deutlich zu erhöhen. Dies dient schließlich auch dem Ziel, Frauen den Zugang zu Spitzenpositionen in Forschung und Verwaltung im öffentlichen Dienst zu ermöglichen. Die im Referent_innenentwurf enthaltenen Maßnahmenbündel vernachlässigen aus Sicht der LaKof NRW jedoch weitgehend den Aspekt der strukturellen Diskriminierung von Frauen. Dies gilt insbesondere für § 7, der sich zu sehr in quantitativen Perspektiven (dem „Zählen von Köpfen“) erschöpft. Die Vorgaben enthalten zahlreiche operative Hürden, wie die Notwendigkeit einer genderdifferenzierten Datenbasis, die das Erreichen des Gesetzeszieles deutlich erschweren. Um Frauen den gleichberechtigten Zugang zu Positionen im öffentlichen Dienst zu sichern, ist eine konsequente Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in sämtlichen Stufen des Entscheidungs- und Auswahlprozesses ab der Willensbildung (§18 Abs. 1) an notwendig. Gleichzeitig müssen gezielt Verfahrensabläufe hinsichtlich der gleichstellungsrelevanten Effekte gestärkt werden, wie beispielsweise die Entscheidung auf Basis der Ausschreibungskriterien (§ 10 Abs. 1) und die Möglichkeit zur wiederholten externen Ausschreibung (§ 8 Abs. 2).

3. Repräsentanz von Frauen in Gremien

Um die Partizipationschancen von Frauen zu erhöhen, unterstützt die LaKof NRW ausdrücklich das Ziel, die Repräsentanz von Frauen in den Gremien des öffentlichen Dienstes weiter zu stärken. Sie empfiehlt dafür auch, die Auswirkung besonderer Strukturen von Gremien, darunter die „geborenen Mitglieder“, zu beachten (§ 12 Abs. 5 Nr. 2).

4. Steuerungsinstrumente

Die LaKof NRW betrachtet Rahmenpläne zur Gleichstellung (§ 5) als bedeutsames Steuerungsinstrument zur Erreichung von Chancengleichheit. Werden Rahmenpläne mit weiteren Steuerungsinstrumenten in den Institutionen gekoppelt, erhöht sich die Effizienz der Gleichstellungspläne. Berichtspflichten und Aufstellung neuer Pläne sollten aus Sicht der LaKof NRW in einen sinnvolleren zeitlichen Zusammenhang gebracht werden (§ 5a Abs. 1) und die Inhalte der Gleichstellungspläne auch die Strategien und Maßnahmen des Gender Budgetings sowie der Entgeltgerechtigkeit umfassen (§ 6 Abs. 1), um zentrale Gleichstellungsanliegen zu adressieren, indem sowohl die Unterrepräsentanz von Frauen als auch deren strukturelle Benachteiligung abgebaut werden kann.

Das grundlegende Ziel von Gleichstellungsarbeit in der öffentlichen Verwaltung muss es sein, die Teilhabechancen und Entfaltungsmöglichkeiten der Geschlechter auf struktureller Ebene zu verbessern. Entscheidend dafür ist die klare Formulierung einer geschlechterpolitischen Strategie und einer Selbstverpflichtung zum Abbau struktureller Diskriminierung. Die LaKof NRW empfiehlt daher stärker, als es der Referent_innenentwurf bislang zu erkennen gibt, eine Doppelstrategie zu verfolgen: Es sollten sowohl die Umsetzung des Gender Mainstreamings als geschlechterpolitische Strategie sowie die Förderung von Frauen, als dem überwiegend in entscheidenden Bereichen und Positionen unterrepräsentierte und strukturell benachteiligte Geschlecht, im Gesetz verankert sein (Präambel; Leitbild; § 1). Darüber hinaus ist zum Abbau des Gender Pay Gaps und zur Flankierung der geschlechterpolitischen Strategie auf monetärer Ebene dringend notwendig, auch die Entgeltgleichheit sowie das Gender Budgeting im Gesetz zu verankern und umzusetzen.

Konkrete Empfehlungen der LaKof NRW

Auf den folgenden Seiten finden Sie detaillierte Konkretisierungen und Empfehlungen der LaKof NRW zum Referent_innenentwurf:

§ 2 Geltungsbereich

Die Aufnahme der Universitätsklinik in den Geltungsbereich des LGG wird seitens der LaKof NRW ausdrücklich befürwortet. Den Gleichstellungsbeauftragten an Universitätsklinik wird damit über das LGG eine verlässliche Gesetzesgrundlage eröffnet, da das Hochschulgesetz keine Gültigkeit für sie hat.

§ 3 Begriffsbestimmung

In § 3 Abs. 2 wird die Formulierung „Personen in einem Arbeitsverhältnis“ befürwortet, da somit auch außertarifliche Beschäftigte, die insbesondere in den Universitätsklinik eine große Personalgruppe darstellen, unter die Normen des LGG fallen.

Für die Hochschulen wird empfohlen, auch Studierende in den Geltungsbereich des LGG aufzunehmen, da sie nach HG NRW eine der vier Statusgruppen darstellen und bereits regelmäßig, z. B. bei Anliegen im Bereich der Prüfungsordnungen, diskriminierenden Inhalten von Lehrveranstaltungen oder der Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft, auf die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten zurückgreifen. Denkbar wäre ein hochschulspezifischer Satz: *„An den Hochschulen umfasst dieses Gesetz auch die Studierenden.“*

§ 4 Sprache

Die verstärkte Verbindlichkeit zur Nutzung geschlechtergerechter Sprache als wichtiger Beitrag zur Gleichstellung wird begrüßt. Aus genderwissenschaftlicher Perspektive könnten mit einer umfassenden Formulierung auch weitere Geschlechtsidentitäten berücksichtigt werden: bspw. *„Gleichstellung der Geschlechter“*.

Überdies sollte der Begriff „dienstlicher Schriftverkehr“ klar definiert und ausgeweitet werden, um deutlich zu machen, dass nicht nur der Schriftverkehr innerhalb einer Dienststelle der geschlechtergerechten Sprache entsprechen muss und dieser auch E-Mails umfasst, sondern auch die Kommunikation nach außen (Webseiten, Öffentlichkeitsarbeit, Vorträge, Präsentationen etc.) geschlechtergerecht zu formulieren ist.

§ 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

Mit den Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplänen steht den Dienststellen ein bindendes Steuerungsinstrument zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zur Verfügung. Die Frauenförderpläne stellen ein Kernelement des LGG dar. Die Widerspruchsregelung zum Gleichstellungsplan in § 5 Abs. 2 sieht indes den Senat als beschlussfassende Instanz vor und steht damit dem Widerspruchsrecht in § 19 Abs. 3 entgegen. Die LaKof NRW rät dringend davon ab, den Senat als das alleinige Entscheidungsgremium beizubehalten und empfiehlt daher an dieser Stelle entweder den Verweis auf die gelungene Widerspruchsregelung in § 19 Abs. 3 oder die Umformulierung der Regelung, sodass der Senat nicht ohne ein positives Votum und Expertise der Gleichstellungsbeauftragten beschließen kann.

Des Weiteren regen wir an, § 5 Abs. 6 Satz 1 mit einer verschärfenden Formulierung (beispielsweise „*in besonders begründeten Ausnahmefällen*“) zu versehen, um einer „Verschleppungsgefahr“ entgegen zu wirken.

Die LaKof NRW befürwortet die Flexibilisierung der Laufzeit des Gleichstellungsplans in § 5 Abs. 1, da so eine Harmonisierung mit anderen Gleichstellungsinstrumenten möglich wird. Insbesondere an den Hochschulen können so die Gleichstellungspläne mit hochschulspezifischen Instrumenten strategisch synchronisiert und somit effektiver eingesetzt werden. Die Formulierung in § 5 Abs. 10 Satz 1 sollte die strategische Gleichstellungsplanung abbilden und könnte wie folgt gefasst werden: „*Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, ...*“, um die rechtliche Bindung und Bedeutung des Gleichstellungsplans zu verdeutlichen.

§ 5a Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

Hinsichtlich des Berichtes über die Umsetzung des Gleichstellungsplans (§ 5a Abs. 1) sehen wir die gemeinsame Vorlage von Bericht und Fortschreibung als strategisch nicht zielführend an. Diese Parallelität wirkt sich auf die intendierte Steuerungsfunktion kontraproduktiv aus. Vielmehr sollte ein Bericht vorliegen, um auf seinen Ergebnissen aufbauend den Gleichstellungsplan fortzuschreiben und passgenaue Entwicklungsziele zu formulieren. Die Berichtspflicht sollte die erwirkten Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und der Umsetzung dieses Gesetzes umfassen.

§ 6 Inhalt des Gleichstellungsplans

Der Inhalt des Gleichstellungsplans sollte künftig auch weitere Gleichstellungsinstrumente enthalten, deren Ergebnisse die Gleichstellungsarbeit weiter dynamisieren können: Dazu zählen insbesondere Analysen zum Thema Gender Budgeting sowie zur Entgeltgerechtigkeit. Schließlich empfiehlt die LaKof NRW eine redaktionelle Änderung der genannten Maßnahmen (§ 6 Abs. 1): Die Formulierung „*Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, zum Abbau der Unterrepräsentanz, der Entgeltgleichheit und strukturellen Diskriminierung von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Beruf/Studium/Ausbildung und Familie*“ zeichnet nach unserer Auffassung die seitens der Landesregierung beschriebene politische Stoßrichtung des Gesetzes deutlicher nach.

§ 6a Experimentierklausel

Die Experimentierklausel in § 6a wird von der LaKof NRW begrüßt. In einigen Hochschulen und Universitätsklinika existieren bereits Zielvereinbarungen oder Gleichstellungskonzepte, die mit höherer Genauigkeit und Wirksamkeit einzelne Gleichstellungsanliegen adressieren und deren Umsetzung mit Honorierungen oder Sanktionen koppeln.

§ 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Der im Rahmen des Novellierungsprozesses des LGG seitens der Landesregierung festgelegte erste Reformschwerpunkt „Mehr Frauen in Führungspositionen“ fokussiert insbesondere auf eine Neuregelung der

Quotierungsregelung bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, die auf den Ergebnissen des Rechtsgutachtens von Prof. Dr. Hans-Jürgen Papier¹ basiert.

Die Formulierung in Absatz 3 bei „*im Wesentlichen gleiche Eignung*“ wird als gute und weitreichendere Regelung hinsichtlich der Leistungsbewertung nachdrücklich befürwortet. Aus Gründen der Konsistenz empfehlen wir ihre Aufnahme auch in Abs. 1 und 2.

Die in § 7 formulierten Regelungen bergen jedoch noch zahlreiche Hindernisse bezüglich der operativen Praxis: Die praktische Ausgestaltung (vor allem in der Definition der jeweiligen Vergleichsgruppe in den so facettenreichen Arbeitsgebieten und Beschäftigungsverhältnissen innerhalb einer Hochschule) werden als höchst problematisch angesehen. Das für die Bildung der Vergleichsgruppen notwendige Datenmaterial liegt in den Hochschulen nicht immer vor. Unseres Erachtens bringen die Regelungen aufgrund der komplizierten Operationalisierung und komplexen Verständlichkeit wenig Verständnis der betroffenen Einheiten innerhalb unserer Institutionen mit sich.

Die besondere Personalstruktur und Organisation an Hochschulen erfordert die Aufnahme der Beschäftigten aus den Bereichen Technik und Verwaltung, in die hochschulspezifische Regelung (§ 7 Abs. 6).

Es ist anzunehmen, dass in den meisten Bereichen die Quotenregelung in den höheren Entgeltgruppen greift und hier auch dem Ziel, mehr Frauen in Führungspositionen von Forschung und Verwaltung zu bringen, gerecht wird. Die gleichstellungspolitischen Problematiken von Frauen in niedrigen Entgeltgruppen werden jedoch durch eine Quotierungsregelung nicht abschließend gelöst, sodass die LaKof NRW nochmals auf die Notwendigkeit flankierender Instrumente und Maßnahmen zur Entgeltgleichheit und Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen hinweist.

Insgesamt weist die LaKof NRW ausdrücklich auf die Problematik hinsichtlich der Operationalisierbarkeit sowie der Verständlichkeit innerhalb der Dienststellen hin. Zudem scheinen die mit der vorgelegten Regelung angestrebte Vergleichbarkeit und Vereinheitlichung des Beamt_innenbereichs und Personen in einem anderen Arbeitsverhältnis insbesondere im Falle der Personalstruktur an Hochschulen an die Grenzen der Umsetzbarkeit zu stoßen. Es stellt sich hierbei die Frage, ob eine stringenterere Ausnahmeregelung für die Hochschulen nicht zielführender wäre.“

§ 8 Ausschreibungen

Im Rahmen der Neuformulierungen des § 8 halten wir eine stärkere Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich der Ausschreibungen für notwendig. In § 8 Abs. 1 Satz 2 sollte daher der Begriff „im *Benehmen*“ durch die im Vorherigen und weiteren Verlauf verwendeten Begriff „im *Einvernehmen*“ ersetzt werden. Auch halten wir die Streichung von § 8 Abs. 2 Satz 3 für notwendig, um die wiederholte externe Ausschreibung uneingeschränkt zu erhalten. Die Wiederholung einer Ausschreibung, im Falle nicht vorliegender Bewerbungen von Frauen, ist ein probates Mittel, um in einer zweiten Runde gezielt

¹ Papier, Hans-Jürgen (2014): *Rechtsgutachten zur Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung*. Im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen, vertreten durch das Ministerium für Inneres und Kommunales.

Frauen auf die Ausschreibung aufmerksam machen zu können (aktive Rekrutierung) oder auch, um eine zunächst zu eng gefasste Ausschreibung im Rahmen der zweiten Runde öffnen zu können.

§ 8 Abs. 7 Ziffer 1 sollte gänzlich entfallen, da Frauen insbesondere in Leitungsfunktionen deutlich unterrepräsentiert sind und genau diese Stellen im Sinne einer chancengerechten Stellenbesetzung einer Ausschreibungspflicht unterliegen sollten.

§ 9 Vorstellungsgespräch

Die in § 9 Abs. 3 vorgenommenen Änderungen / Ergänzungen bezüglich unzulässiger Fragen im Rahmen von Vorstellungsgesprächen, die auf bereits bestehende Regelungen aus dem Antidiskriminierungsrecht rekurren, befürwortet die LaKof NRW ausdrücklich.

§ 10 Auswahlkriterien

Bezüglich der Auswahlkriterien sollte in § 10 Abs. 1 Satz 1 der Passus „...*sind ausschließlich die in der Ausschreibung festgelegten Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich.*“ ergänzt werden, um so nachträgliche Änderungen der Kriterienfestlegung auszuschließen.

§ 11 Fort- und Weiterbildung

Die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen in § 11 Abs. 1 wird begrüßt. Die Fokussierung auf die Vorbereitung einer Tätigkeit in einer Führungsposition sollte jedoch wieder gestrichen werden bzw. in eine umfassendere Formulierung wie beispielsweise „...*und dient die Fortbildung der Vorbereitung auf eine Fachkarriere, bei der Frauen unterrepräsentiert sind,*...“ geändert werden, um Frauen auch auf gleicher Ebene den gleichen Zugang zu Fort- und Weiterbildungen zu sichern wie Kollegen.

§ 12 Gremien

Der zweite Reformschwerpunkt „Geschlechtergerechte Gremienbesetzung“, der seitens der Landesregierung für die Novellierung des LGG festgelegt wurde, schlägt sich in den Änderungsvorschlägen des § 12 nieder. Die LaKof NRW begrüßt die weitreichenden Regelungen hinsichtlich einer Mindestbeteiligung von 40 Prozent Frauen an allen wesentlichen Gremien, die ein adäquates Instrument zur Erhöhung des nachweislich niedrigen Frauenanteils in wesentlichen Gremien öffentlicher Organisationen in Nordrhein-Westfalen² darstellen. Auch wenn für die Hochschulen gemäß § 12 Abs. 9 die guten, spezialgesetzlichen Regelungen des HG NRW gelten, möchten wir dennoch bezüglich des Absatzes 5 Satz 1 Ziffer 2 darauf hinweisen, dass auch die Mitgliedschaft Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion nicht von der Pflicht der geschlechtergerechten Gremienbesetzung entbinden sollte. Gerade auch durch die sogenannten „geborenen Mitglieder“, deren Positionen ein eklatantes geschlechtsspezifisches Gefälle aufweisen, werden hohe Männeranteile und patriarchale Strukturen fortgeschrieben.

² Jun.-Prof. Dr. Ulf Papenfuß (2014): *Repräsentation von Frauen in wesentlichen Gremien öffentlicher Organisationen in Nordrhein-Westfalen - Eine Bestandsaufnahme*. Im Auftrag des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter Nordrhein-Westfalen.

§ 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit

Die Regelungen des Abschnittes 3 „Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ werden seitens der LaKof NRW allumfassend befürwortet. Insbesondere die in den § 13 Abs. 3 und 8 eingeflossene klare Formulierung, dass die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Regel keine entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang bezüglich der Gewährung von Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit aufgrund familiärer Aufgaben darstellen, werden positiv bewertet.

§ 15 Bestellung und Abberufung der Gleichstellungsbeauftragten

Da der Qualitätsanspruch an die Gleichstellungsarbeit für eine nachhaltige Verbesserung von Chancengerechtigkeit zu sichern ist, und die Gleichstellungsbeauftragte über ein transparentes Verfahren legitimierte Vertreterin aller Statusgruppen sein sollte, ist die Streichung des Passus *„oder Durchführung eines Interessensbekundungsverfahrens“* in § 15 Abs. 1 Satz 2 dringend notwendig. Außerdem sollte zur Sicherung des bereits erwähnten Qualitätsanspruchs an die Gleichstellungsarbeit § 15 Abs. 2 Satz 2 in eine Muss-Regelung umformuliert werden.

Zur Konkretisierung der Bestellung der Stellvertreterin(nen) der Gleichstellungsbeauftragten schlägt die LaKof NRW in § 15 Abs. 1 Satz 2 außerdem folgende Ergänzung vor: *„... nach vorheriger Ausschreibung und im Falle der Stellvertreterinnen im Einvernehmen bzw. auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten.“* Für die Stellvertreterinnen sollte zudem eine vollumfassende Stellvertretungsregelung eingeführt werden, weshalb die LaKof NRW eine Änderung / Ergänzung des § 15 Abs. 1 Satz 3 und 4 empfiehlt: *„Die Gleichstellungsbeauftragte kann der Stellvertreterin mit deren Einverständnis Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Die Stellvertreterinnen haben dann in diesen Bereichen dieselben Aufgaben, Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst.“*

Um Rollenklarheit zu generieren, wäre in § 16 Abs. 1 Satz 4 wünschenswert zu ergänzen, dass auch die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten nicht gleichzeitig dem Personalrat, dem Richterrat oder dem Staatsanwaltschaftsrat angehören darf.

§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

Die Freistellungsregelung in § 16 Abs. 2 muss insbesondere zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen erweitert werden. Ihre Zuständigkeiten an Hochschulen erstrecken sich nicht ausschließlich auf die Beschäftigten der Hochschule, sondern auf ihre Mitglieder, also auch die Studierenden. Außerdem zählen gemäß § 3 Abs. 3 zu den „Stellen“ auch andere Stellen im Sinne von § 17 der Landeshaushaltsordnung, was auch Drittmittel- und Projektstellen einschließt, die wiederum den Zuständigkeitsbereich der Hochschulgleichstellungsbeauftragten deutlich erweitern. Die in den letzten acht Jahren insgesamt im Hochschulbereich gestiegenen Anforderungen an die Gleichstellungsarbeit, z. B. über die Ausfertigung von Gleichstellungskonzepten für die Drittmittelinwerbung, die Leitung von Drittmittelprojekten, Berichtspflichten zur DFG etc., sind dringend in den Freistellungsregelungen abzubilden. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind umfassender, als die der Personalräte, denen im LPVG NRW jedoch eine deutlich umfangreichere Entlastung zugesprochen wird. Die LaKof NRW schlägt daher die folgende Neuformulierung des § 16 Abs. 2 vor:

„(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und ist personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang, an Hochschulen unter besonderer Berücksichtigung der Zahl der Studierenden, von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen

- a. in Dienststellen mit 200 bis 500 Beschäftigten eine Stelle mit der regelmäßigen Arbeitszeit,
- b. in Dienststellen ab 500 Beschäftigten zwei Stellen mit der regelmäßigen Arbeitszeit,
- c. in Dienststellen ab 1.500 Beschäftigten vier Stellen mit der regelmäßigen Arbeitszeit,
- d. in Dienststellen ab 2.000 Beschäftigten fünf Stellen mit der regelmäßigen Arbeitszeit,
- e. an Hochschulen pro 5.000 Studierenden weitere 0,1 Stellen mit der regelmäßigen Arbeitszeit.

Von den Sätzen 3 und 4 kann im Einvernehmen zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dienststelle abgewichen werden. Auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten können mehrere Mitglieder anteilig freigestellt werden.“

Um eine mittelfristige Benachteiligung der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund ihrer besonderen dienstlichen Stellung zu vermeiden, ist in § 16 Abs. 3 zu ergänzen, dass

- „die Gleichstellungsbeauftragte am beruflichen Aufstieg so teil nimmt, wie dieser ohne die Übernahme des Amtes erfolgt wäre“. (vgl. § 28 Abs. 1 BGleIG)
- „die Dienststellen die berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen ungeachtet des Entlastungsumfanges fiktiv nachzuzeichnen haben. Die fiktive Nachzeichnung dient als Grundlage für Personalauswahlentscheidungen. Der Anspruch auf fiktive Nachzeichnung der dienstlichen Beurteilung nach LBG NRW bleibt unberührt. Die Dienststellen haben der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte zu erteilen.“ (vgl. § 28 Abs.3 BGleIG)
- „die Gleichstellungsbeauftragte wie ein Mitglied der Personalvertretung vor Kündigung, Versetzung und Abordnung geschützt ist.“ (§ 28 Abs. 4 BGleIG)
- „der Gleichstellungsbeauftragten sind, ebenso wie anderen Amtsträger_innen, Funktions- und Leistungszulagen bzw. eine befristete Höhergruppierung für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten zu gewähren.“

Um die im LGG vorgegebene Dienstweisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten konsequent abzubilden, wäre folgerichtig in Absatz 4 zu ergänzen, dass die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen das Recht haben, an mindestens einer Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung pro Jahr teilzunehmen, die aus ihrer Sicht Kenntnisse vermittelt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind.

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die beschriebenen Aufgaben in § 17 Abs. 1 sind insbesondere auf die Kontrollfunktion der Gleichstellungsbeauftragten zugeschnitten. In vielen Dienststellen ist Gleichstellung jedoch als Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen verankert, also auch im Bereich der Entwicklungs- und Planungsaufgaben. Insbesondere an Hochschulen wurde die Gleichstellung nicht zuletzt durch die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) sowie über die Zukunftskonzepte im Rahmen der Exzellenzinitiative auf der Ebene des Governance und der strategischen Hochschulentwicklung angesiedelt. Die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten als Expertin hat sich vielfach als fruchtbar und erfolgreich erwiesen. Die LaKof NRW plädiert daher, in § 17 auch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an konzeptionellen Prozessen abzubilden und empfiehlt daher die Ergänzung in Abs. 1 Satz 1: *„5. strukturelle und strategische Planung.“*

In Absatz 2 des § 17 bedarf es nach Ansicht der LaKof NRW der Ergänzung / Änderung *„...und Unterstützung der Beschäftigten gemäß § 3 Absatz in Fragen der Gleichstellung der Geschlechter. Für die Hochschulen umfasst dies auch die Studierenden“*, um zum einen weitere Geschlechtsidentitäten einzubeziehen und zum anderen auch an dieser Stelle die Zuständigkeit der Hochschul-Gleichstellungsbeauftragten für alle Statusgruppen und somit nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für die Studierenden, deutlich zu machen.

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Hinsichtlich der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten wurde in § 18 Abs. 1 Satz 1 mit der Formulierung *„frühzeitig“* ein unbestimmter Rechtsbegriff gewählt. Die LaKof plädiert dafür dies zu konkretisieren und wie folgt zu ergänzen: *„Eine frühzeitige Beteiligung liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle beteiligt wird und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geht einem Beteiligungsverfahren nach dem Landespersonalvertretungsgesetz und dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch voraus.“*

Anschließend an die Stellungnahme von Dr. Thorsten von Roetteken zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) möchten wir außerdem im Hinblick auf das Mitwirkungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten empfehlen, auf den Begriff *„Maßnahmen“* zu verzichten und diesen durch den Begriff *„Entscheidungen“* zu ersetzen, da der Begriff *Maßnahme* in der Regel dahingehend ausgelegt wird, dass er lediglich Entscheidungen umfasst, die auf eine Änderung des Rechtsstandes von Beschäftigten zielen.³

In § 18 Abs. 5 sollte ergänzt werden, dass *„die Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule sich außerdem ohne Einhaltung des Dienstweges an die für die Hochschulen zuständige Landesbehörde wenden kann.“*

³ vgl. VON ROETTEKEN, T. (2015): *Stellungnahme zu den Entwürfen für ein hessisches Gleichberechtigungsgesetz LT-Drucks. 19/1509 und 19/2161*. Frankfurt a.M., S. 6 f.

§ 19 Widerspruchsrecht

Die LaKof NRW begrüßt ausdrücklich die hochschulspezifische Regelung, die hinsichtlich des Widerspruchsrechtes in § 19 gefunden wurde. In der Vergangenheit eingetretene Fälle haben die Notwendigkeit einer Klarstellung im Gesetzestext hinsichtlich der Widerspruchsregelung erfordert. So ist nun auch für die seltenen Fälle einer Nichtabhilfe des Widerspruches durch das Rektorat ein klarer Verfahrensweg geschaffen, der sowohl zur Rechtssicherheit beiträgt sowie bessere Bedingungen zur Durchsetzung der Gleichstellung schafft.

§ 19a Rechtsschutz

Die neu aufgenommenen Regelungen zum Rechtsschutz werden seitens der LaKof NRW ausdrücklich begrüßt. Sie tragen in besonderem Maße zum gesetzten Ziel, der Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten, bei und sichern die Umsetzung der ihr durch das LGG NRW zugewiesenen Aufgaben und Rechte. Das hier vorgesehene Klagerecht dient insbesondere der Stärkung und Absicherung der Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten, die mit der bisherigen gesetzlichen Regelung noch nicht ausreichend gesichert war.

Für die Mitglieder der LaKof NRW, im April 2016



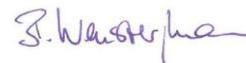
Annelene Gäckle



Dr. Beate von Miquel



Irmgard Pilgrim



Birgit Weustermann